

Analisis Human Relation, Perilaku Individu dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Mia Oktavia¹, Eli Delvi Yanti², Emi Wakhyuni³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: miaoktavia673@gmail.com

Abstrak—Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang harus mendapat perhatian serius bagi manajemen sumber daya manusia di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Tingkat keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah human relation, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh. Teknik analisis informasi yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Pengambilan informasi preliminary menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human connection berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan. Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan. Human connection, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan. Nilai changed R Square 0,731 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Human connection, perilaku individu dan etos kera sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Kata Kunci: Human Relation, Perilaku Individu, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract—Employee performance is an important factor that must receive serious attention for human resource management at PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The level of success of a company is largely determined by the abilities of the employees in the company. This research aims to find out whether human relations, individual behavior and work ethic have an influence. The information analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 55 respondents. Collecting preliminary information using a questionnaire. The results of the research show that human connection has a partially positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan employees. Individual behavior has a partially positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Local I Medan employees. Work ethic has a partially positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan employees. Human connection, individual behavior and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Perkebunan Nusantara IV Provincial I Medan employees. The changed R Square value is 0.731 which can be called the coefficient of determination, which in this case means that 73.1% of employee performance can be obtained and explained by human connection, individual behavior and monkey ethos while the remaining 26.9% is explained by other factors or variables outside the research model.

Keywords: Human Relations, Individual Behavior, Work Ethics and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Staf eksekutif dan SDM sangat penting bagi organisasi dalam memastikan, mengkoordinasikan dan menggunakan pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi. Idealnya HR akan bekerja jika asosiasi mempunyai kekuatan dalam mengawasi HR. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia akan semakin meningkatkan pelaksanaan yang representatif sehingga sifat pekerjaan juga lebih tinggi dan akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Simamora, 2019) kinerja pegawai adalah tingkat di mana hasil kerja memenuhi target kerja. Setiap spesialis ingin memberikan kinerja yang baik. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan kerja tanpa henti yang telah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu petunjuk untuk memperkirakan sifat SDM harus terlihat dari pelaksanaan yang representatif. Eksekusi dilakukan oleh SDM yang mempunyai kapasitas, keterampilan, inspirasi dan minat. Eksekusi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan usaha yang diserahkan kepadanya yang bergantung pada keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. (Hasibuan, 2019)

Seperti yang dikemukakan oleh (Simamora, 2019) salah satu variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah *human relation*. Menurut (Davis & Newstrom, 2019) *human relation* adalah hubungan antara individu dengan orang lain sebagai kolaborasi dalam lingkungan kerja atau dalam suatu asosiasi kerja. Berdasarkan inisiatif, yang perlu diperhatikan dalam sebuah pertemuan adalah kerjasama antar individu dalam lingkungan kerja dan membangkitkan kerjasama yang bermanfaat, sehingga tercapai kepuasan finansial, mental dan sosial.

Kegiatan *human relation* yang konkrit atau terlihat jelas terdiri dari berbagai bentuk. Dari mulai komunikasi verbal dua arah sampai berupa tepukan dipundak dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Menurut (Farida & Kholida, 2021) *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan dapat membentuk kinerja pegawai.

Menurut (Simamora, 2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku individu. Perilaku menurut (Thohah, 2017) adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang dengan lingkungannya, sedangkan perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Menurut (Ratnasari & Thamirin, 2021) perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan tujuan yang kuat pegawai mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu pegawai harus mematuhi aturan yang telah disepakati agar tidak menurunkan semangat dan motivasi kerja sehingga tidak berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan. Peneliti melakukan observasi ke kantor PTPN untuk melihat permasalahan terkait dengan kinerja pegawai yang ada di perusahaan. Peneliti melihat beberapa permasalahan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan yaitu data penilaian kinerja pegawai.

Untuk melihat tingkat kinerja pegawai maka peneliti melampirkan data penilaian hasil kerja yang dilihat dari beberapa aspek penilaian yang ada di perusahaan yaitu meliputi aspek kualitas kerja, produktivitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerja sama. Berdasarkan pada data kinerja pegawai di tahun 2023 masih belum optimal sehingga harus dilakukan evaluasi, hal ini diperkuat berdasarkan pada data hasil kerja pegawai di tahun 2023 yang belum optimal sehingga harus dilakukan evaluasi.

Menurut analisa yang dilakukan peneliti beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya *achievement* pegawai yaitu hubungan kerja antar pegawai (*human relation*). Hubungan kerja antar pegawai sangat penting karena dapat menentukan kinerja pegawai tersebut. *Human relation* dapat memberikan dampak positif pada pencapaian kinerja pegawai sehingga perusahaan perlu membuat suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan pra survei bahwa dapat disimpulkan bahwasannya *human relation* yang ada di kantor kurang kondusif sehingga dapat mengganggu kinerja yang ada di kantor.

Faktor yang menjadi pengamatan peneliti berdasarkan hasil observasi yaitu perilaku individu. Perilaku individu direfleksikan dalam tindakan seseorang dalam penyelesaian masalah, proses berfikir, komunikasi, mendengarkan, mengamati dan tingkah lakunya yang mendukung pencapaian kinerja yang dihasilkan di organisasi. Berdasarkan hasil pra survei bahwa sebagian besar responden memiliki perilaku yang tentunya dapat membentuk tingkat kinerja yang berbeda satu sama lain.

Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan para analis dalam mengarahkan penelitian di masa depan sesuai dengan tingkat pembahasan yang secara praktis setara dengan penelitian sebelumnya mengenai isu-isu yang akan dibahas dalam eksplorasi ini. Keuntungan fungsional dari eksplorasi ini adalah organisasi dapat melibatkannya sebagai sumber perspektif untuk bahan masukan strategi dan pertimbangan perusahaan di kemudian hari. Keuntungan hipotetis dari pemeriksaan ini adalah sebagai wadah pendistribusian buku harian untuk mendukung ilmu skolastik bagi ilmuwan masa depan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, untuk variabel independen penelitian ini adalah Human Relation, Perilaku Individu, Etos Kerj. Teknik analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian regresi linier berganda dengan sumber data, data primer. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 55 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuisioner. Pengelolaan data melalui program software SPSS 29.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) “hasil penelitian adalah sah jika terdapat kemiripan antara informasi yang dikumpulkan dengan informasi yang benar-benar terjadi pada artikel yang diteliti”.

Tabel 1. Uji Validitas Data Menguji keabsahan setiap hal survei dengan menggunakan teknik *Corrected-Item Total Correlation*

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
	X _{1.1}	0.371		Valid
	X _{1.2}	0.463		Valid
	X _{1.3}	0.854		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Human Relation (X ₁)	X _{1.4}	0.794	0,3	Valid
	X _{1.5}	0.854		Valid
	X _{1.6}	0.794		Valid
Perilaku Individu (X ₂)	X _{2.1}	0.474	0,3	Valid
	X _{2.2}	0.508		Valid
	X _{2.3}	0.362		Valid
	X _{2.4}	0.450		Valid
	X _{2.5}	0.614		Valid
	X _{2.6}	0.531		Valid
	X _{2.7}	0.598		Valid
	X _{2.8}	0.673		Valid
	X _{2.9}	0.527		Valid
	X _{2.10}	0.538		Valid
Etos Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.640	0,3	Valid
	X _{3.2}	0.542		Valid
	X _{3.3}	0.670		Valid
	X _{3.4}	0.651		Valid
	X _{3.5}	0.626		Valid
	X _{3.6}	0.770		Valid
	X _{3.7}	0.579		Valid
	X _{3.8}	0.605		Valid
	X _{3.9}	0.496		Valid
	X _{3.10}	0.640		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.470	0,3	Valid
	Y.2	0.594		Valid
	Y..3	0.542		Valid
	Y.4	0.455		Valid
	Y..5	0.493		Valid
	Y.6	0.660		Valid
	Y.7	0.491		Valid
	Y.8	0.669		Valid
	Y.9	0.497		Valid
	Y.10	0.480		Valid
	Y.11	0.543		Valid
	Y.12	0.475		Valid

3.2 Uji Reliabilitas

Membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel.

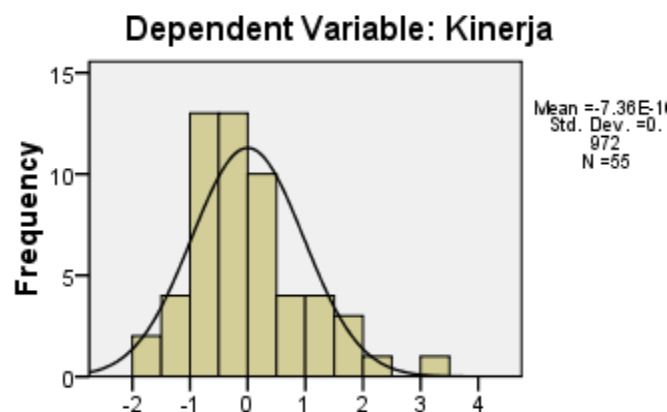
Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Human Relation	0,872	6
Perilaku Individu	0.835	10
Etos Kerja	0,885	10
Kinerja Pegawai	0,856	12

Sumber: Output SPSS ver 19(2024)

Melihat hasil keluaran SPSS diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar (>0,60), sehingga dapat diasumsikan bahwa pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat diandalkan atau diharapkan dapat diandalkan. dapat diandalkan.

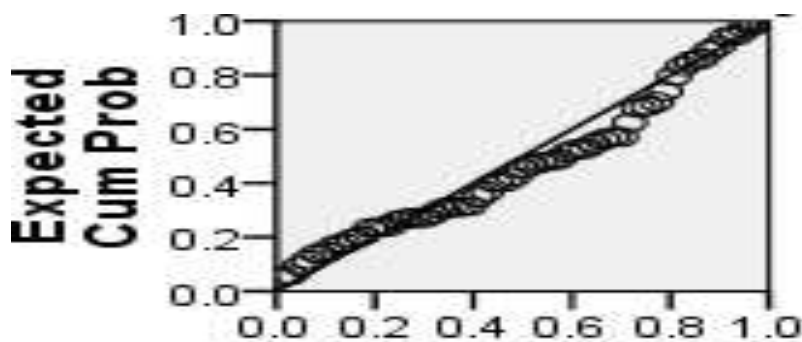
3.3 Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Histogram

Sumber: output SPSS ver 19(2024)

Melihat gambar di atas, hasil uji asumsi histogram menunjukkan bahwa informasi tersebut tersebar secara teratur, dimana gambar histogramnya memiliki garis yang membingkai lonceng dan memiliki cembung yang cukup di tengahnya.



Gambar 2. Uji PP Plot

Sumber: Output SPSS ver 19(2024)

Melihat gambar di atas, maka hasil uji normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot, cenderung terlihat fokus informasi tersebar dari sudut ke sudut sehingga informasi tersebut beredar.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73268225
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259

a. Test distribution is Normal.

Lihat uji tes Kolmogrov Smirnov, nilai Asymp sig sebesar 0.259 sehingga cenderung disimpulkan bahwa informasi disampaikan secara teratur, dimana nilai lebih besar dari 0.05 ($p = 0.259 > 0.05$).

3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model penelitian ada hubungan antara faktor-faktor bebas (Rusiadi, 2018). Multikolinearitas dicoba dengan melihat nilai ketahanan dan Komponen Ekspansi Fluktuasi (VIF). Nilai resistensi tidak boleh dibawah 0,1 dan nilai Change Expansion Element (VIF) tidak lebih dari 10 sehingga model dapat diharapkan terbebas dari multikolinearitas.

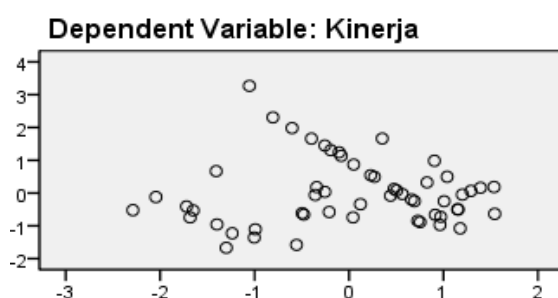
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Human Relation</i> (X_1)	.714	1,400
Perilaku Individu (X_2)	.645	1,550
Etos Kerja (X_3)	.686	1,458

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 29 (2023)

Berdasarkan informasi pada tabel 5, terlihat bahwa nilai ketahanan semua faktor otonom adalah seperti nilai yang telah ditentukan, yaitu 0,1, dan nilai VIF dari semua faktor bebas adalah seperti nilai yang telah ditentukan, yaitu 10, jadi tidak ada masalah multikolinearitas.

3.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedesitas

Sumber: Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan gambar scatterplot terlihat bahwa fokus berikutnya tersebar secara sembarangan dan tidak membengkok contoh atau garis pola tertentu. Hasil ini menunjukkan bahwa model relaps ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

3.6 Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.259	3.421	
	<i>Human Relation</i>	0.456	0.136	0.280
	Perilaku Individu	0.578	0.110	0.463
	Etos Kerja	0.327	0.089	0.313

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,259 + 0,456 X_1 + 0,578 X_2 + 0,327 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,259 memberikan indikasi positif, artinya jika human relation, cara berperilaku individu, dan sikap kerja keras dipandang bukan apa-apa, maka kinerja pekerja adalah sebesar 3,259 satuan.
2. Koefisien pada variabel human relation menunjukkan nilai positif tepatnya 0,456 yang berarti jika variabel hubungan manusia naik satu satuan maka eksekusi pekerja akan naik sebesar 0,456 satuan.

- Koefisien pada variabel perilaku individu menunjukkan nilai positif tepatnya 0,576 yang berarti jika variabel perilaku tunggal bertambah satu satuan maka kinerja pekerja akan meningkat sebesar 0,576 satuan.
- Koefisien pada variabel etos kerja menunjukkan nilai positif tepatnya sebesar 0,327 yang berarti apabila variabel sikap kerja keras bertambah satu satuan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,327 satuan.

3.7 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.259	3.421		0.953	0.345
<i>Human Relation</i>	0.456	0.136	0.280	3.351	0.002
Perilaku Individu	0.578	0.110	0.463	5.269	0.000
Etos Kerja	0.327	0.089	0.313	3.670	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah (2024)

- Hasil pengujian pada variabel human relation menunjukkan nilai thitung sebesar 3,351 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai kritis 0,002 < 0,05, sehingga spekulasi H1 diakui dan H0 ditolak, yang berarti human relation mempunyai pengaruh yang positif dan positif sampai batas tertentu. dampak yang luar biasa pada kinerja karyawan.
- Hasil pengujian faktor perilaku individu menunjukkan nilai thitung sebesar 5,269 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai kritis 0,000 < 0,05, sehingga spekulasi H2 diakui dan H0 ditolak, yang berarti bahwa cara berperilaku tunggal mempunyai pengaruh positif dan luar biasa. berdampak pada kinerja karyawan.
- Hasil pengujian pada variabel etos kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 3,670 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai kritis 0,001 < 0,05 maka spekulasi H2 diakui dan H0 ditolak, artinya sikap kerja keras mempunyai pengaruh sampai batas tertentu. dampak positif dan luar biasa pada kinerja karyawan.

3.8 Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2205.368	3	735.123	49.830	.000 ^a
Residual	752.378	51	14.753		
Total	2957.745	54			

a. Predictors: (Constant) Human Relation, Perilaku Individu, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian hipotesis secara simultan uji F menunjukkan bahwa nilai F yang ditentukan sebesar 49,830 lebih besar dari 2,79 dan nilai besar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga cenderung hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa Human Relation, Perilaku Individu dan Sikap Kerja Keras semuanya sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

3.9 Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen (*Human Relation*, Perilaku Individu dan Etos Kerja) menjelaskan variabel dependen (Kinerja), sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------



1	.863 ^a	.746	.731	3.840
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai Changed R Square sebesar 0,731 yang dapat disebut sebagai koefisien jaminan, yang mana untuk keadaan ini mengandung arti bahwa 73,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dipahami melalui human relation, perilaku individu dan etos kerja sedangkan sisanya 26,9%. dipahami oleh berbagai elemen atau faktor luar.

Pembahasan

1. Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung sebesar 3,351 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa human relation menyebabkan kinerja semakin tinggi, sebaliknya bila terjadi penurunan human relation yang ditandai dengan hubungan dengan mitra, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan klien administrasi maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini setara dengan penelitian (Farida & Kholida, 2021) yang menyatakan bahwa human relation pada hakikatnya mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan untuk melihat apakah human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dampak dari eksplorasi ini menjawab permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang memiliki hubungan antar manusia yang kurang baik, sehingga menghasilkan hasil usaha yang kurang terkoordinasi dengan baik.

Human relation yang dapat memberikan kepuasan kepada setiap individu yang terlibat di dalamnya dimana saat ini organisasi tidak mungkin melihat pekerja secara eksklusif atau sebagai unit yang terisolasi dari siklus produksi. Mereka harus dipandang sebagai orang-orang yang koneksinya berdampak besar pada hasil penciptaan. Dengan tujuan agar karyawan yang bekerja di perusahaan akan lebih terbuju untuk bekerja lebih baik.

2. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung sebesar 5,269 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa perilaku individu menimbulkan meningkatnya kinerja, misalnya apabila terjadi peningkatan perilaku individu yang baik yang ditandai dengan derajat kesenangan, derajat kesungguhan (kehandalan), derajat emosi pesimis, derajat peluang dan kenyamanan (ekstraversi) dan tingkat transparansi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini setara dengan (Ratnasari & Thamirin, 2021) yang menyatakan bahwa cara perilaku individu secara fundamental mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan eksplorasi untuk melihat apakah perilaku individu berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan yang berkaitan dengan perwakilan yang memiliki cara berperilaku individu yang memerlukan kesempatan atas pekerjaannya dalam organisasi. Setiap pekerja memiliki pribadi yang tidak persis sama satu sama lain. Tingkah laku tersebut dapat menjadi ciri dari seseorang sehingga kita dapat mengetahui kecenderungan apa yang dimilikinya yang kemudian membawanya ke dalam suatu organisasi. kantor/asosiasi.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung sebesar 3,670 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa etos kerja menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan etos kerja dengan indikator kerja kerjas, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Hardiyansah & Yanwar, 2015) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan Pegawai memiliki etos kerja yang kurang maksimal. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya.

Pengaruh human relation, perilaku individu dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan



Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa human relation, perilaku individu dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Adi Perkasa Tbk. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa human relation, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 49,830 yang lebih besar dari 2,79 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan human relation, perilaku individu dan etos kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan.

4. KESIMPULAN

1. Nilai thitung sebesar 3,351 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Teritorial I Medan.
2. Nilai thitung sebesar 5,269 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Teritorial I Medan
3. Nilai thitung sebesar 3,670 > ttabel sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Teritorial I Medan
4. Nilai F hitung sebesar 49,830 yang lebih besar dari 2,79 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation, perilaku individu dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Teritorial I Medan.

Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan *human relation* dengan mendorong komunikasi dua arah di antara karyawan dan manajemen. Pastikan ada ruang untuk berbagi ide, umpan balik, dan diskusi terbuka. Membangun teamwork dan kerjasama: Dorong kolaborasi tim dan aktivitas team building. Ini akan membantu membangun rasa saling percaya dan ikatan di antara karyawan. Perusahaan perlu mengadakan acara sosial dan rekreasional: Mengatur acara seperti makan siang bersama, piknik perusahaan, atau aktivitas di luar kantor dapat membantu karyawan saling mengenal di luar pekerjaan.
2. Perusahaan harus dapat mengelola perilaku individu yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan: Sediakan pelatihan mengenai perilaku kerja yang baik, etika bisnis, manajemen konflik, dan keterampilan interpersonal lainnya. Pimpinan harus memberikan contoh perilaku profesional, etis, dan bertanggung jawab. Karyawan cenderung mencontoh perilaku atasan mereka. Perusahaan harus menerapkan sistem umpan balik: secara regular kepada karyawan tentang perilaku mereka. Beri penghargaan bagi perilaku positif dan bimbingan untuk memperbaiki perilaku negatif. Bangun budaya di mana kejujuran, integritas, kerjasama, dan saling menghormati dipromosikan dan diperkuat. Pimpinan harus memberikan contoh perilaku profesional, etis, dan bertanggung jawab. Karyawan cenderung mencontoh perilaku atasan mereka. Perusahaan harus menerapkan sistem umpan balik: secara regular kepada karyawan tentang perilaku mereka. Beri penghargaan bagi perilaku positif dan bimbingan untuk memperbaiki perilaku negatif. Bangun budaya di mana kejujuran, integritas, kerjasama, dan saling menghormati dipromosikan dan diperkuat
3. Perusahaan harus meningkatkan etos kerja dengan mendorong rasa tanggung jawab dan akuntabilitas: Berikan karyawan tanggung jawab yang jelas atas pekerjaan mereka. Pimpinan harus menunjukkan etos kerja yang kuat melalui perilaku, sikap, dan komitmen mereka. Menyediakan umpan balik dan pengakuan: Berikan umpan balik konstruktif secara rutin dan kenali prestasi karyawan. Ini akan memotivasi mereka untuk terus berkontribusi. Berikan karyawan tanggung jawab yang jelas atas pekerjaan mereka. Pimpinan harus menunjukkan etos kerja yang kuat melalui perilaku, sikap, dan komitmen mereka. Menyediakan umpan balik dan pengakuan: Berikan umpan balik konstruktif secara rutin dan kenali prestasi karyawan. Ini akan memotivasi mereka untuk terus berkontribusi
4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Perusahaan harus menyediakan program pengembangan karir.

REFERENCES

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma*. Erlangan.
- Farida, E., & Kholida, N. (2021). Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Ecogen*, 4, 1.



- Hardiyansah, A., & Yanwar, R. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3, 2.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ratnasari, & Thamirin. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal*, 3.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Cipta Pustaka Media.
- Thohah. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.